



Европейски  
съюз



**ПРОГРАМА ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕЛСКИТЕ РАЙОНИ 2014 – 2020 г.  
ЕВРОПЕЙСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ФОНД ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕЛСКИТЕ РАЙОНИ  
ЕВРОПА ИНВЕСТИРА В СЕЛСКИТЕ РАЙОНИ**

## **АНАЛИТИЧЕН ДОКЛАД**

# **Икономическата активност на младите хора на територията на МИГ-Лом**

(Резултати от емпирично проучване)

октомври, 2018 г.

**Проучването е осъществено от**

**Център за изследвания, информация и  
социално-икономическа документация (ЦИИД)**

**Ръководител на изследователския екип:**

**Доц. д-р Рая Стайкова**

Това проучване стана възможно благодарение на усилията на много хора, които със своите знания и компетенции способстваха за качественото изпълнение на задачите. Авторът изказва благодарност на екипа на ЦИИД, който осъществи организацията набирането на емпиричните данни, на младежи до 29 годишна възраст от община Лом, на хората от община Лом, които съдействаха за набирането на данните, на работодателите, които взеха участие в изследването и които с готовност и откровено споделяха своите оценки, изказваха мнения как виждат промените в обучението и мотивацията на младите хора към заетост, за формиране на трудови умения и професионална квалификация.

# СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение

Основни понятия

Основни съкращения

1. Цел на проучването, предмет, обект, целева група, методологична рамка

2. Кратка характеристика на икономическата ситуация в община Лом за трудова реализация

3. Резултати от проведеното емпирично изследване

3.1. Профил на включените в проучването младежи

3.2. Вид дейност и продължителност на работа

3.3. Познания и квалификация за работа

3.4. Предприемчивост и предприемчиво поведение за развитие на собствен бизнес

3.5. Мотивация за икономическа активност на младежите

3.6. Оценка на работодателите за младежите до 29 години като работна сила

Заклучение и основни изводи

## ОСНОВНИ СЪКРАЩЕНИЯ

БТ	Бюро по труда
ВО	Висше образование
ВОМР	Водено от общностите местно развитие
ЕС	Европейски съюз
МВ	Местна власт
МИГ	Местна инициативна група
НАПОО	Национална агенция за професионално образование и обучение
НИТ	Нови информационни технологии
НПО	неправителствена организация
НСИ	Национален статистически институт
ЦПО	Център за професионално обучение

## Основни понятия

**Икономическата активност** – социо-демографска характеристика, по която се определя икономическото състояние на държава, регион, област. Определя се чрез отношението на населението (лицата) към пазара на труд

**Работна сила** (икономически активно население) - лицата на 15 и повече навършени години, които влагат или предлагат своя труд за производство на стоки и услуги. Работната сила включва заетите и безработните лица.

**Заети лица** - лицата на 15 и повече навършени години, които през наблюдавания период: извършват работа за производство на стоки и услуги срещу заплащане (в пари или натура) или друг доход; не работят, но имат работа, от която временно отсъстват поради отпуск, болест, бременност, раждане и отглеждане на малко дете (за периода, през който получават пълния размер на възнаграждението си), неблагоприятни климатични условия, стачка или други подобни причини.

Според статуса в заетостта заетите лица се класифицират в следните групи:

- **работодатели** - лицата, които сами или в съдружие с други лица управляват собствени предприятия, фирми, стопанства, работят под аренда или извършват друга дейност, като наемат на работа поне едно лице;

- **самостоятелно заети** (самонаети) лица - лицата, които сами или в съдружие с други лица извършват стопанска дейност, работят на свободна (частна) практика, работят под аренда или извършват самостоятелно друга дейност, като не наемат на работа други лица;

- **наети лица** - лицата, извършващи в общественния сектор или за частен работодател работа, за която получават възнаграждение в пари или натура под формата на работна заплата (в т.ч. лицата на постоянен и временен трудов договор, на пълно и непълно работно време), възнаграждение по граждански договор или друго възнаграждение;

- **неплатени семейни работници** - лицата, които работят без заплащане във фирма, предприятие и стопанство на родствено лице от същото домакинство.

**Безработни** – лица от 15 до 74 годишна възраст, които нямат работа през наблюдавания период, активно търсят работа през период от 4 седмици- наблюдавания период, включително наблюдаваната седмица, и са на разположение да започнат работа до 2 седмици след края на наблюдавания период. За безработни се считат и лицата, които не търсят активно работа, но са намерили работа, която очакват да започнат до 3 месеца след наблюдавания период. Лицата, които са в принудителен неплатен отпуск, по-голям от три месеца, се определят като безработни, ако търсят активно работа и са на разположение да започнат работа.

**Лица извън работната сила** (икономически неактивно лице) - лицата, които не са заети, нито са безработни. В тази група се отнасят и лицата, които са в допълнителен отпуск за отглеждане на дете до 2- годишна възраст. **Обезкуражени лица** - лицата на

15 и повече навършени години, които желаят да работят, но не търсят активно работа, защото предполагат, че няма да намерят.

**Коефициент на икономическа активност** - съотношението между икономически активните лица (работната сила) и населението на същата възраст.

**Коефициент на заетост** - съотношението между броя на заетите лица и населението на същата възраст.

**Коефициент на безработица** (равнище на безработица) - съотношението между броя на безработните и броя на икономически активните лица

**Общност**– термин (от социологията), който означава хора, групирани по време място, интереси или друг признак; имащи общи цели и споделени ценности. Общността се основава на силни връзки и силно чувство за групова отговорност. В съвременното общество се разпознават множество модерни общности – квартална, професионална, спортна, университетска и т.н., и човек може по своя воля да принадлежи към повече от една общност. Формирането на общността е процес, за който се изискват целенасочени действия на нейните членове, функционират вътрешни неформални регулативни механизми. С появата и развитието на интернет се появяват виртуални общности, които се формират на общ интерес, но физическа близост не е необходима.

## **Въведение**

Проблемите за икономическа активност на младите хора стои много остро в цялата страна, включително и за община Лом. Пряко свързан е с образователното ниво на младежите, с икономическата и културна среда, в която тези младежи се развиват и формират като личности.

Икономическата активност е социално-демографски фактор, който е важен както за държавата и държавната политика, така и за отделни бизнес и други субекти. Коефициентът за икономическата активност е един от стандартните измерители, които служат за сравнителни анализи на регионално, национално и международно ниво. Основни показатели за икономическа активност е работната сила, която се определя от трудоспособното население на възраст 15-74 години, степента на заетост и степента на безработица и статистическите показатели коефициент на безработица и коефициент на заетост. Официалните национални статистики на отделните държави в ЕС измерват коефициентът на икономическа активност по различни показатели, които се използват за сравнителни анализи и базисна информация за формирането на политики.

Статистическите данни за формирането на политики на местно, национално и европейско ниво са важен измерител, но също така е важно да се знаят причините и процесите, които стоят зад тези данни. Познаването на тези процеси, условията и факторите, които ги обуславят са в центъра на вниманието на местната власт и на граждански организации на територията на община Лом. Последните години особено внимание се обръща на младежката заетост като фактор за развитието на общината. Инициират се изследвания, анализират се причините за намаляването на младежката заетост от различни аспекти, търсят се стимули, които да повишат икономическата активност на младото поколение. Това е и задача на настоящето изследване – да изведе основни характеристики на ситуацията за икономическа активност на младите хора и тяхната мотивация към заетост, мотивация за мобилност – трудова и миграционна, на основата на което да се предложат мерки и формират местни политики в сферата на младежката заетост.

### **1. Цел на проучването, предмет, обект, целева група Методологична рамка**

**Основната цел** на проучването е да се представи картината за икономическа активност на младите хора до 29 години, живеещи на територията на община Лом, възможности за трудова реализация и стимулиране на заетост. За постигане на целта са формулирани следните задачи:

1. Кратък анализ на икономическата картина в община Лом
2. Идентифициране нагласите на младежите за трудова заетост
3. Готовност на работодателите да наемат младежи на работа и оценка за готовността на младежите за трудова заетост.

**Предмет на изследването** са сега съществуващите предпоставки и условия за трудова заетост на младежите.

**Обект на изследването** са младежи да 29 годишна възраст, които учат, работят и такива, които нито учат нито работят. Обект на изследването са работодатели и ръководители на предприятия и фирми в различни икономически сектори, функциониращи на територията на община Лом.

## Методологична рамка, методи и техники на изследване

Целта на проучването се постига чрез комплексен анализ за средата и условията на труд, която предоставя и за готовността и мотивацията на младежите за трудова и професионална реализация. Този комплексен анализ предопределя методологичната рамка на изследването. Избраните методи и техники за набиране на информация дават възможност за съпоставяне и допълване на данните, което осигурява многоаспектен анализ на получените резултати. Необходимостта от комплексен подход се определя и от предмета на проучването, тъй като разкриване на същностните процеси са възможни чрез съчетаване на **различни техники на изследване**. Реализираното емпирично проучване е от типа: експлоративносоциометрично изследване (story) с използване на комбинирани техники за набиране на емпирична информация (количествена и качествена) като: дълбочинно интервю, индивидуален въпросник и документален анализ.

Включените в проучването младежи и работодатели са предварително подбрани да отговарят на определени условия, както следва: младежите да са на възраст до 29 години, като част от тях учат, част работят част нито да учат нито да работят. Обособена група са младежи които никога не са работели. Работодателите, включени в проучването са в управлението на фирмите, които устойчиво функционират на пазара, имат стратегия за развитие и търсят да наемат хора. Инструментариумът за набиране на емпирична информация – индивидуален въпросник структурирано интервю, е разработен специално за целите на това проучване. Извадката е целенасочена типологична с елементи на случайност.

Избраните от нас техники за набиране на емпирична информация за целите на анализа на това проучване се основават на следните предимства: експлоративните социометрични изследвания позволяват да се опише реалната ситуация на пазара на труда в община Лом, да се съпоставят условията, от една страна - на тези които са потенциални хора, за наемане на работа и от друга – изискванията на тези, които са потенциални работодатели. Това позволява да се установи доколко съществуващите условия на пазара на труда могат да акумулират младежите, както и доколко младежите притежават необходимите познания, умения и готовност да се включат. Използването на този подход позволява да се изведат проблемите и потребностите на младите хора за трудова реализация; да се изведат потребностите на работодателите и готовността им да наемат млади хора на работа; да се изведат възможности за формиране на мерки на местно ниво, които да елиминират съществуващи различия в условията и готовността за включване на младежите в пазара на труда.

За анализ на емпиричните данни е използвана и техника на причинно-следствен - пътечков (path) анализ<sup>1</sup>, който позволява на основата на количествени данни и формални процедури да бъдат изведени резултати на качествено ниво. Техниката е предназначена за малки типологични извадки и получените резултати са представителни за включените в проучването групи лица. Тази техника е апробирана за диагностика на социална ситуация в различни страни. Конкретното приложение в проучването е да се идентифицират декларираните и сега съществуващи проблеми на пазара на труда като: (1) младите хора посочват, че за тях няма работа а (2) работодателите посочват все повече, че няма работници с необходимата квалификация,

---

<sup>1</sup> Този метод е описан в Staykova, R., Molhov, M. Culture as Bridge or a Boarder for Research Community, in: *Globalization, Acculturation and Identification at the Balkans*, Ed. Faculty of Philosophy – University of Nish, Institute for Sociology, Nish, 2002, p. 331



които да бъдат наети на работа. В условията на сравнително висока безработица и особено наличието на дългосрочно безработни – тези твърдения често се подлагат на съмнения. Методът на пат-анализа дава възможност да се разкрият доминиращите подтикващите и декларираните фактори, определящи поведението на индивида – в случай младежите до 29 години по отношение на трудовата заетост. На основата на тази информация в анализа са изведени различията и сходствата на младежи и работодатели по отношение на трудовия процес, трудови ценности и визия за бъдеща професионална реализация, търсят се предложени са иновативни подходи, за които в общината съществува капацитет.

Обработката на емпиричните данни, набрани чрез индивидуален въпросник, са с програмата за обработка и анализ на социологически данни SPSS с графично представяне при необходимост на Excel, както и специално разработената програма за обработка на данните по метода на пат-анализ.

Методът на структурирано интервю е специфична методика за качествена информация, при която набирането на търсената информация е посредством провеждане на целенасочен разговор по предварително избрана тема – в случая – изисквания към потенциални кандидати за работа и готовност да наемат младежи. Разговорът се води по предварително зададени въпроси, но тези въпроси са само за ориентир и се допускат отклонения, възникнали по съществени проблеми към основната дискутирана тема. Често различни ситуации се представят и описват с конкретни случаи (story). Методът на интервю се разглежда като специфичен вид експертна оценка. Това изисква хората, с които се провежда интервю да имат личен опит по изследвания проблем, да са компетентни и запознати в детайли с изследвания проблем, да са готови да изразят мнение и оценка. Индивидуалните оценки са публично достъпни само при изрично дадено съгласие от интервюирания.

**Място на провеждане на изследването:** община Лом

**Период** набиране на емпиричната информация: 22-31 октомври 2018 г.

Представените резултати и изводи от проучването се основават на цялостен анализ на емпиричните данни и на изследваните документи.

Анализът е насочен към идентифициране на условия за развитие на пазара на труда на територията на община Лом и интегриране на младежите към заетост. Вниманието е насочено към потенциала за организационни иновации, насочени към стимулиране на младежка заетост.

## **2.Кратка характеристика на икономическата ситуация в община Лом за трудова реализация**

Община Лом е община в област Монтана с 323849 кв.км. По данни на НСИ най-голям дял от територията на общината са земеделските територии- 255883 дка, което 79%; на второ място е урбанизираната територия – 27378дка (8,5%); горските площи заемат 14841 дка (4,6%) и площи за добив на полезни изкопаеми -81 дка (0,03%). Това предопределя характера на икономическата активност на територията на общината. Земеделието е отрасъл, за който има благоприятни условия за развитие.

Известно е, че последните две десетилетия икономическото състояние на общината се влошава съществено. Част от работещите заводи и фабрики са затворени.

Икономическата криза през 2008 г. влошава още повече местната икономика. Основните предприятия, които в момента на проучването функционират са предимно микро и малки предприятия и на тях основно се дължи икономическата активност на местно ниво. Това са: „Ломско пиво“, което е наследник на създадената през 1894 г. пивоварна от братята Милотин и Хозман; „Български метални тръби ООД“, основан през 2005г. от група специалисти в производство и търговия на метални тръби ; „СИЛПА ООД“ – българо-италианско предприятие, основано през 2004г. и притежавашо марката „КЛИМА 2000“. Това е едно от сравнително големите предприятия – в него работят 120 души; Пристанище Лом, което има стратегическо значение, тъй като е пресечна точка на двата пан-европейски коридора – 4 и 7. Пристанището осигурява най-близък воден достъп до София и свързва пристанището в Солун с река Дунав. В общината функционират микро - фирми предимно в сферата на услугите и търговията, сред които преобладават –производство и търговия на хляб и хлебни изделия, шивашки цехове, заведения за хранене, хотели, магазини, банки и др. услуги. На територията на общината преобладават земеделските земи, което стимулира развитието на сектора земеделие. Спектърът на функциониращите фирми е на базата на съществуващите преди промените предприятия , но е силно ограничен.

За област Монтана, където спада община Лом, за периода 2012 – 2016 г. коефициентът на икономическа активност спада съществено: от 62,7 на 56,6; коефициентът на заетост запазва своята стойност, коефициентът на безработица спада от 14,9 на 5,6. Спада на коефициента на безработица, обаче, не се дължи на повишена заетост като цяло. Силен спад се отчита и на регистрираните безработни в Бюрата по труда, което е известно че това не са всички безработни, а предимно краткосрочни безработни, които получават помощи за безработица. Дългосрочните безработни и икономически неактивни лица като правило не се включени в регистрацията в Бюрата по града ( Таблица1.).

#### Показатели за икономическа активност за област Монтана<sup>2</sup>

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016
Население към 31.12 (общо брой)	143 662	141 596	139 350	137 188	134 669
Среден списъчен брой на наетите лица по трудово и служебно правоотношение	8722	29069	28 092	28 152	28 121
Коефициент на икономическа активност -15-64 навършени години (%)	62,7	63,8	67,8	58,5	56,6
Коефициент на заетост – 15-64 навършени години(%)	53,3	53,0	55,9	53,7	53,3
Коефициент на безработица	14,9	16,7	16,3	8,2	5,6
Регистрирани в БГ безработни лица към 31.12.	12474	12549	12584	12135	9929
Относителен дял на населението на възраст 25-64 г. с висше	18,1	18,4	17,1	17,3	16,4

<sup>2</sup>Регионална статистика, НСИ, област Монтана, 2018г.

образование					
Относителен дял на населението на възраст 25-64 г. със средно образование	65,5	66,0	64,3	63,2	65,1
Относителен дял на населението на възраст 25-64 г. с основно и по-ниско образование	16,3	15,6	18,6	19,5	18,5

От посочените данни се вижда ясно, че основните показатели за икономическа активност на населението в област Монтана не са благоприятни. Хората с висше образование намаляват, докато тези с основно и по-ниско от основното нарастват. Това е основен белег на работната сила и възможностите за заетост.

Едновременно с това, проведени изследвания и анализи за икономическото състояние на област Монтана, включително и на община Лом показват, че съществува недостиг на работници и специалисти<sup>3</sup>. Липсата на адекватен персонал за бизнес субектите води до задържане на развитието им, което пряко рефлектира върху начина на живот в общината. Все повече се акцентира върху промяната на професиите с развитието на НИТ и изискванията работниците да придобиват нови и нови умения, което е пряко свързано с възможността им за преквалификация и адаптация за работа с нови машини, апаратура и др. средства на съвременните технологии и въвеждане на автоматизирани системи за производство. Обучението и квалификацията у нас се оценява като „замръзнало“ по отношение на съвременните потребности за познания и умения на работниците. Четирите гимназии: Профилирана гимназия „Найден Геров“, Професионална гимназия по хранене и земеделие „Д.Менделеев“, Професионална гимназия по производствени технологии и Професионална гимназия по селско стопанство, се предполага, че след въвеждане на системата за дуалното образование, подготвят квалификационно младежите за професионална реализация на територията на общината. На територията на общината функционира ЦПО към Регионален център за развитие и усъвършенстване на човешките ресурси ЕООД, който организира и провежда курсове сертифицирани от НАПОО към Министерски съвет. Но проблемите на работодателите с квалификацията на работната сила остават и продължава да се търси решение.

Независимо от широко разпространеното и битуващо в цялата страна мнение за липсата на условия за икономическа активност в Северо-западния регион, в където влиза община Лом, на територията на общината съществуват условия за икономическа активност. Активните икономически субекти макар и трудно, успяват да са устойчиви на пазара, някои от тях успяват да разширяват производството като продукцията е предимно за пазари извън страната.

### **3. Резултати от проведеното емпирично изследване**

#### **3.1. Профил на включените в проучването младежи**

Младежите – респонденти са общо 43 на брой, специално подбрани според изискванията на изследването. Възвращаемостта на индивидуалните въпросници е 86%,

<sup>3</sup>Доклад от Проучване на заетостта и трудовата мобилност по проект: ВИЗА – Агенция за трансгранична трудова мобилност, програма ИНТЕРЕГ V-А Румъния- България, 2014-2020; Заетост и доброволчество за активни младежи, Проучване на нагласите на младите хора в г. Лом, 2017г. Проект – Национална програма за младежта (2016-2020г.)

което е в рамките на нормалната възвращаемост. Младежите са на възраст от 17 до 29 години, от тях 20 са мъже и 23 – жени. Разпределението според степента на завършено образование е показано на Таблица 2.

**Таблица 2.**  
**Разпределение на младежите, включени в проучването според образование**

Завършена образователна степен	Брой	Процент
Основно	12	27,9
Средно	25	58,1
Висше	6	14,0
Общо	43	100,0

Според семейното положение, участниците в изследването са както следва:

Семеен с деца	13 души (30%);
Семеен без деца	5 човека ( 11%)
Несемеен	25 души (58%), от тях 5 живеят самостоятелно и 20 живеят с родителите си.

Според местоживееене – 29 души (67%) живеят в град лом, останалите живеят в селата на общината.

Десет души в момента на изследването са посочили, че учат, 11 души – работят, от тях 9 работят с трудов договор и 3 – работят без договор, 6 – са посочили, че работят епизодично в домашното стопанство без заплащане, 14 са безработни. От всички участници в проучването – 5 посочват, че никога не са работили. Заети на пълен работен ден са 9 души. Безработните и тези, които работят епизодично не са регистрирани в Бюрото по труда, не учат и като правило са ранно отпаднали от училище без да завършат средно образование. Те са в категорията икономически неактивни лица. Те са пасивни по отношение на намиране на работа.

### **3.2. Вид дейности продължителност на работа**

Резултатите от изследването показват, че най-много са работили като общи работници, сервитьори, бармани, пазачи, т.е. работа за която не се изисква професионална квалификация и определени умения. Само двама души имат професионална квалификация и са упражнявали тази професия – шивачка и фризьорка.

По отношение продължителността на трудова заетост най-често срещаната продължителност на работа е от 2 до 6 месеца ( 13 души или 30,2%). Само трима души посочват, че работят повече от 3 години. Причините за честа смяна на работното място са различни, преобладава „ниско заплащане“, „следвана от „конфликт с работодателя“, „съкращения и закриване на фирмата“ и др. Сравнително голяма част са напуснали работа поради приключване на програма (проект), по който са били назначени като субсидирана заетост. Няма нито един, който да е бил назначен по програма и след завършване на програмата или срокът на субсидираната заетост да е продължил трудовата дейност в същата или в друга фирма. *Това поставя под съмнение ефективността от тези програми за субсидирана заетост и следва да се преоцени*

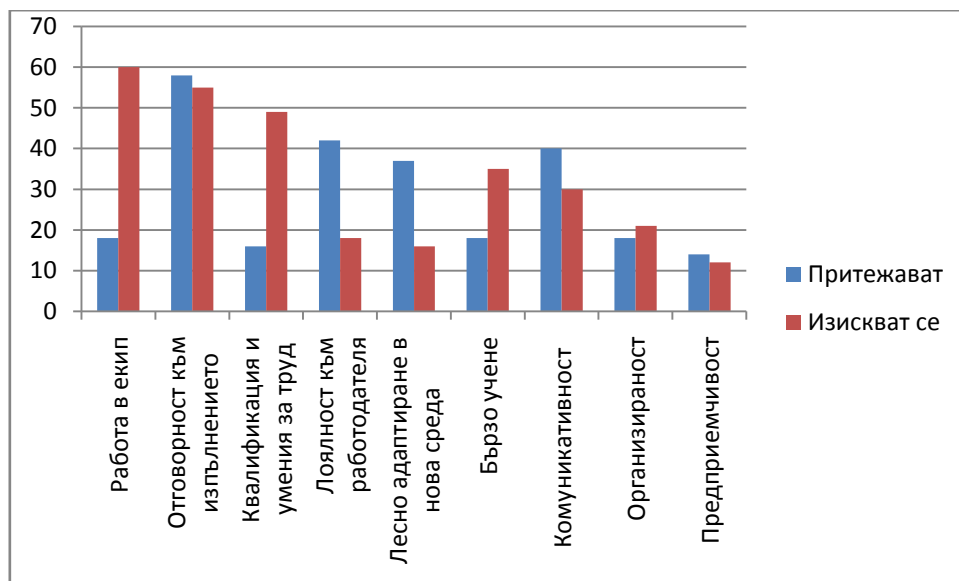
подхода към повишаване заетостта на младежи, включително и към първа заетост. Ситуацията в страната, включително и в община Лом е променена към недостиг на работна сила и работодатели търсят хора, които да наемат на работа. Освен това, те предлагат и период на обучение и квалификация за тези, които започват трудовия си стаж в тяхната фирма.

Ниското заплащане е най-често срещаната причина за напускане на работа. На въпроса при какво минимално заплащане бихте започнали да работите – най-често срещания отговор е между 1000.00 и 1800.00 лева на месец. При средна заплата на месец за област Монтана от около 800.00 лева, претенциите на младежите са нереални. Като се вземе предвид, че те нямат никаква професионална квалификация – тези претенции стават още по-нереални. Според работодателите, младежите, които търсят работа не признават инвестиции, които са свързани с професионалната им квалификация и придобиване на професия. Интересуват се само от парите, които биха получили в наличност. Реалната картина, обаче е друга. Тези, които са работили е било за възнаграждение между 600.00 и 750.лв на месец.

### 3.3. Познания и квалификация за работа

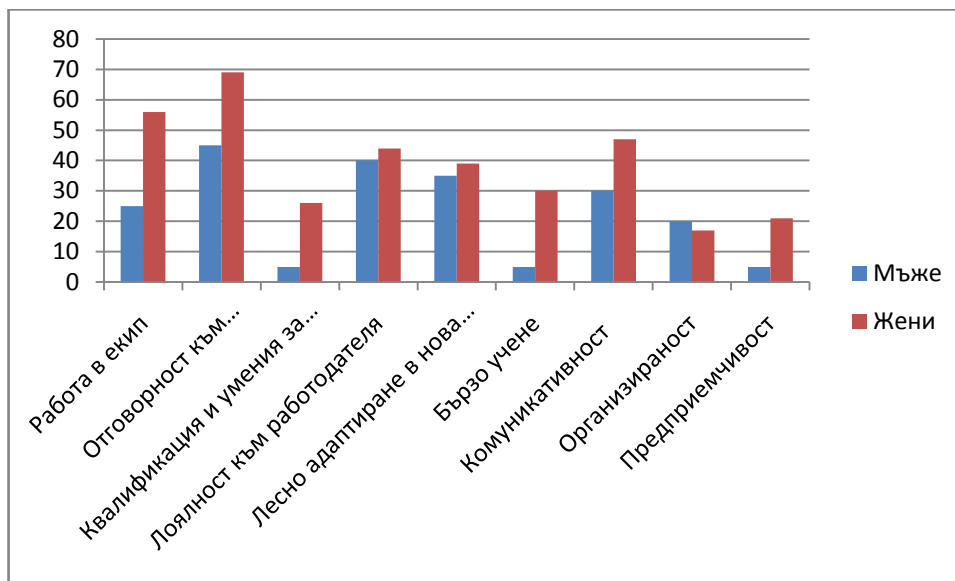
Интерес представлява представата на младежите за това какво трябва да знаят и да умеят за да бъдат приети от работодателите. Младежите считат, че най-високо ще се цени от работодателя „умението да работят в екип“, „отговорност към изпълнение на задачата“ и „квалификацията и уменията за труд“, които те притежават. При съпоставяне със самооценката на младежите, какво от изброените качества те притежават, се вижда, че младежите са самокритични към себе си (Фиг.1. ).

Фиг.1. Умения за работа, които младежите счита, че се изискват от работодателя и които по самооценка те притежават (%)

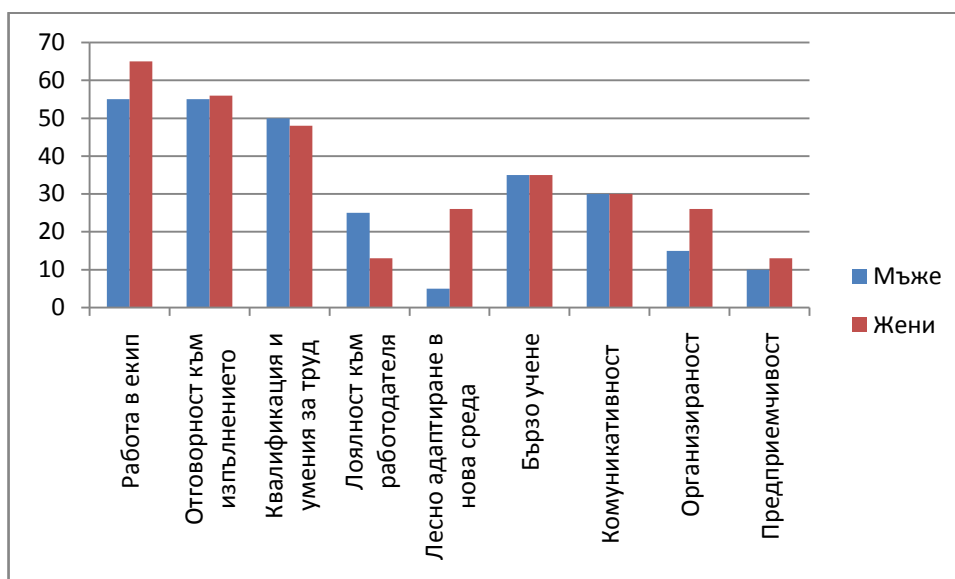


Посочват, че са отговорни към изпълнение на задачите, които им се поставят, лоялни са към работодателя си, бързо се адаптират в нова среда и са сравнително комуникативни. Но им липсва квалификация и умения за труд. Оценяват себе си като слабо предприемчиви към трудова реализация. Жените се оценяват като по-предприемчиви в сравнение с мъжете ( Фиг.2.). В оценката си за изисквания на работодателя, жените определят работата в екип и способност за организиране на времето по-високо в сравнение с мъжете. Лоялността към работодателя се цени в по-висока степен от мъжете в сравнение с жените (Фиг.3.). Различията са сравнително малки, но през призмата на умения за труд – тези разлики придобиват по-голямо значение в цялостното поведение на мъжете и жените.

Фиг.2. Умения за работа, които притежават младежите по самооценка (%)

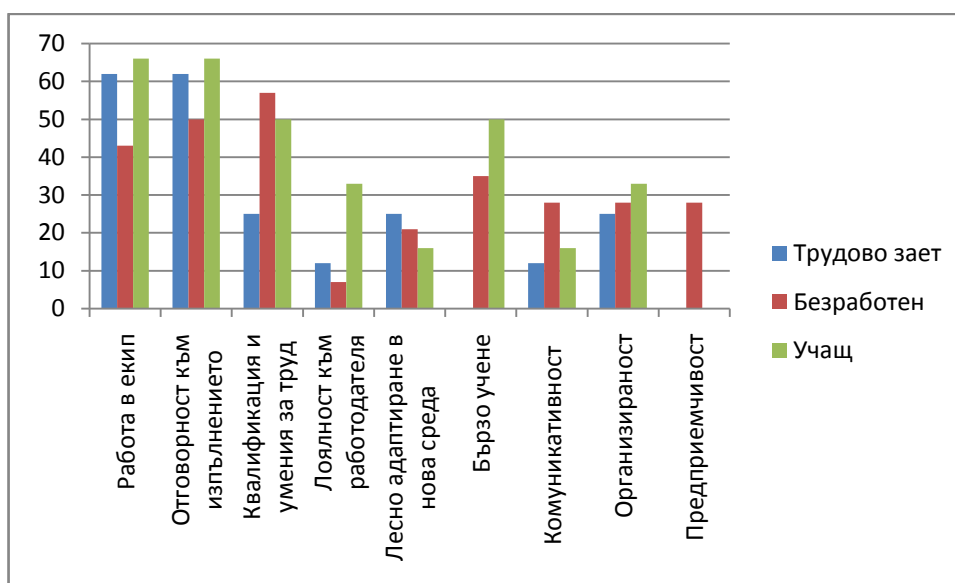


Фиг.3. Умения за работа, които според младежите се изискват от работодателя (%)



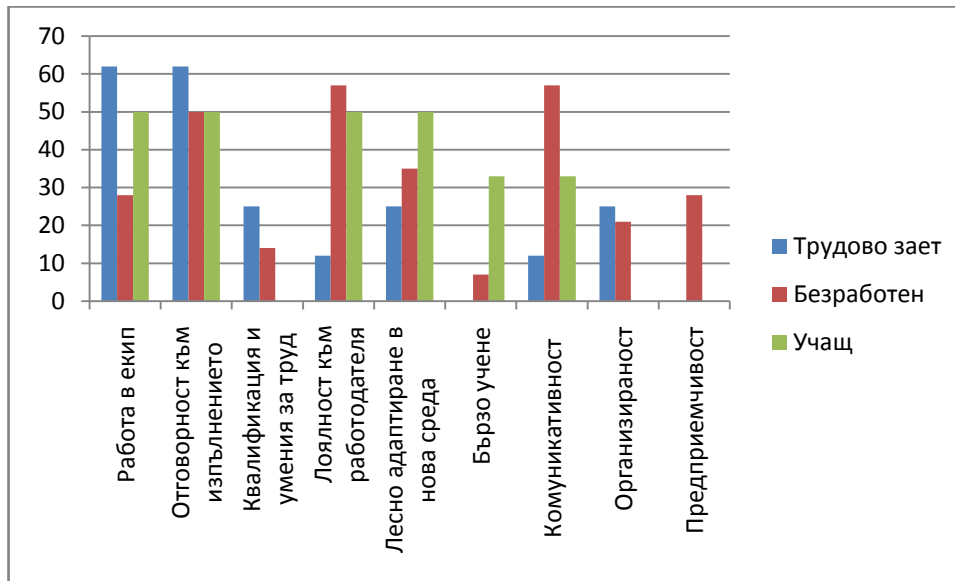
Оценката за търсените и ценени от работодателите качества за труд се различава съществено на тези, които имат някакъв трудов опит и тези, които нямат (Фиг.4.). Младежите, които учат оценяват посочените качества по-вероятно на основата на мнения, разпространени в публичното пространство. Тези младежи посочват, че работодателите търсят в по-голяма степен хора с квалификация, бързо възприемащи нови знания и умения, отговорни към изпълнение на задачите, организирани и лоялни в сравнение с тези, които имат личен опит от работа. Парадокс е, обаче, че най-високо оценяват предприемчивостта безработните. Собствената си предприемчивост те също оценяват сравнително високо в сравнение с младежите, които учат и работят.(Фиг.5.) Като се има предвид, че това са младежи, които нито работят нито учат, нито са мотивирани да търсят работа може да поставим под съмнение, тяхната самооценка за себе си – че са предприемчиви в общоприетия смисъл. Демотивиран човек за трудова реализация може да бъде предприемчив в други сфери на човешката дейност, но това не е предмет на изследването. Следва , обаче, да се проучи защо предприемчиви млади хора са демотивирани за трудова заетост.

Фиг.4. Умения за работа, изисквани от работодателя според икономическата активност на младежите (%)



Прави впечатление, че младежите, които учат не оценяват себе си като способни да организират собственото си време (Фиг.5.). Няма нито един от включените в проучването учещи се да посочват че са способни да организират времето си и да разпределят задачите в ежедневието си. Това предполага, че те или не се замислят за разпределение на времето си и действат по график, определен от други (родители, учители, ръководители на извънучилищни дейности и др.), или организацията на времето не е осмислена и осъзната като личностно умения и способност. И в двата случая липсата на умения да организира времето си се отразява негативно впоследствие в трудова дейност на индивида.

Фиг.5. Умения за работа, които притежават младежите по самооценка според икономическата им активност (%)



Друг факт, върху който следва да се обърне внимание е това, че младежите, които са трудово заети, оценяват себе си като хора, които не учат и не усвояват бързо нови умения като работа с апаратура, компютри и други средства на труда. Трудно е да се приеме, че в XXI век – време, известно с бързото развитие на технологиите, без които съвременните производства не могат, младите хора нямат интерес към познания и умения за работа с нови технически и технологични съоръжения. Възможност за такава работа на територията на община Лом съществува, но поради липса на познания и умения у работещите, ръководството е принудено да не въвежда нововъведения, което като цяло води до ограничено производство и като качество и като количество. Само 7 души (16%) от включените в проучването младежи са готови да инвестират средства за да повишат образованието и квалификацията си. От тях – двама работят на постоянна работа, двама са безработни, останалите работят епизодично почасово където ги приемат. Тук трябва да отбележим, че 8 души (18%) болшинството безработни - приоритетно ще изразходват заработените от тях средства за развлечения.

Липсата на мотивация у младежите да получат квалификация за трудова заетост може да се установи и от заинтересоваността им към включване в обучения. Само 17 души (39%) от включените в проучването младежи са проявявали интерес към обучения за придобиване на квалификация по собствено желание. Малка част – 8 (18%) са се обучавали в БТ по задължение, останалите не са се обучавали и не търсят курсове да придобият квалификация, тъй като заявяват, че нямат интерес (Фиг.6).

Преобладават негативните оценки за курсовете, организирани и проведени от БТ (Фиг.7). Често негативните оценки са придружени и със засилващ текст като:

„Тези курсове нищо не могат да ми дадат.“

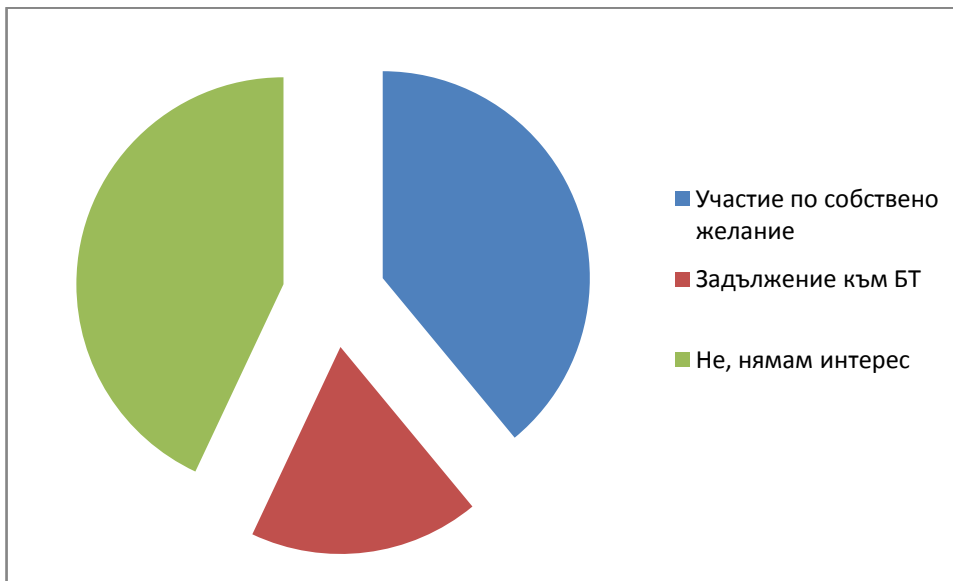
„Лоши курсове, безполезни.“

„ Курсове- губене на време!“

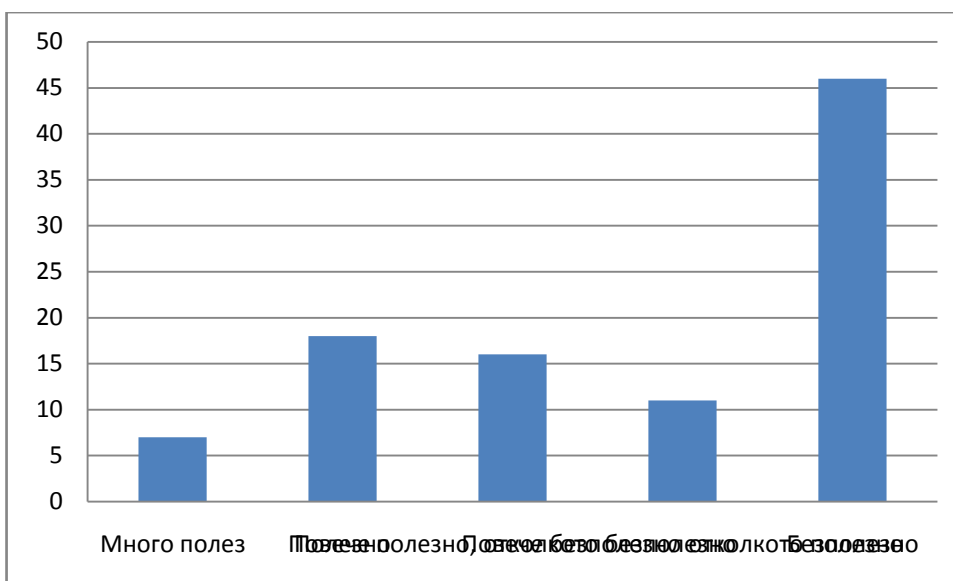
Аналогично е отношението към курсовете, организирани от БТ и на работодателите. Те дори оценяват тези курсове като излишни и вредни. Излишни защото в действителност не обучават младежите на нищо. Дават само сертификати за



Фиг.6. Участия на младежите в курсове за професионално обучение (%)



Фиг.7. Оценка за обученията , организирани от БТ (%)



завършен курс, а вредни – защото показват на младите хора как могат да получават документи за квалификация без да я притежават.

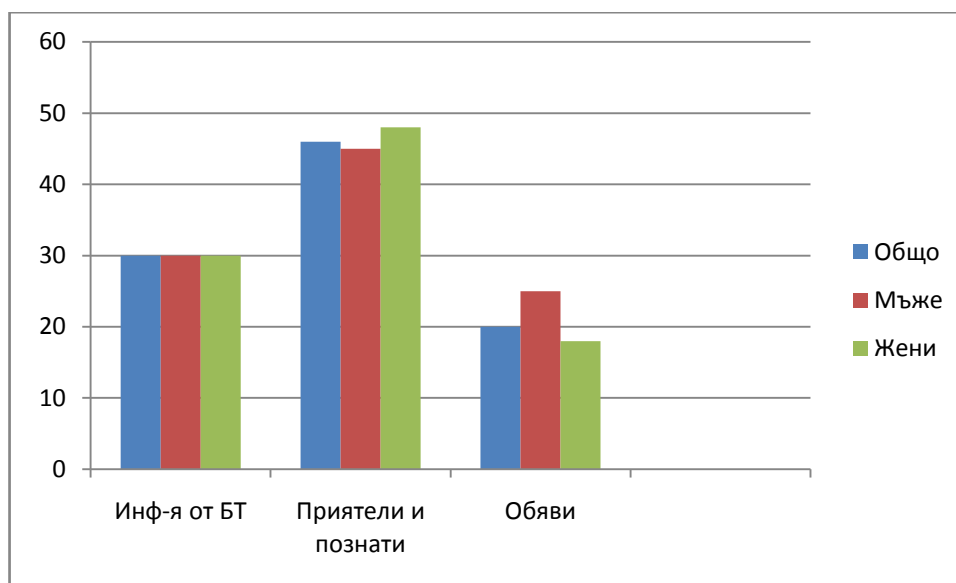
Едновременно с това младежите посочват, че биха искали да има организирани курсове предимно за изучаване на чужди езици, работа с компютър и за помощник възпитатели и учители. Желанието за курсове за изучаване на чужди езици и работа с компютър се посочва предимно от младежите, които учат. Изучаването на чужди езици е предимно мотивирано от желание да заминат в чужбина да живеят, както ще се посочи по-долу. Анализът на посочените курсове, които младежите биха искали да поствят за да придобият квалификация говори за липса на познания какво трябва да знае човек за да упражнява дадена професия. Посочват се курсове: „за менажери“, „за

експерти“, „за умения да правят пари“, „за кариерно развитие“, както и курсове „за учители“, „за маркетингови специалисти“ – т.е. желанието е да се придобият някакви познания чрез краткосрочни курсове за специалности, които се изучават във ВО.

Трябва да отбележим, че по информация на БТ желанието на хората, изявили желание да се обучават по различни програми, насочени към работещи и към безработни са удовлетворени.

Важен момент за започване на работа е достъпът до информация и възможността човек да е информиран какви свободни работни места има. Каналите за информация се възприемат от младежите: те получават информация от БТ, от приятели и познати и от обяви в средствата за масова информация (Фиг.8.). Разлика между мъжете и жените в предпочитанията за информираност не се наблюдава.

Фиг.8. Предпочитание за информираност за свободни работни места (%)



\* \* \*

Анализът на данните позволява да се направи общ профил на демотивираните към трудова заетост и към обучение и придобиване на квалификация младежи: те са предимно мъже, безработни или работещи почасово епизодично, с основно или пониско образование. Те имат осигурени средства за живеене, но техните потребности са минимални. Ако работят – това е да имат средства за развлечение.

*Мотивирането на младите хора да повишават квалификацията си, познанията и уменията за работа в наукоемки производства е една от възможностите от една страна - да активира младежите за придобиване на квалификация, даваща им възможност да работят в производства и услуги на съвременно технологично ниво, от друга – да се повиши производителността и капацитета на икономически активните субекти, което пряко да резултира в по-добро икономическо състояние на общината.*

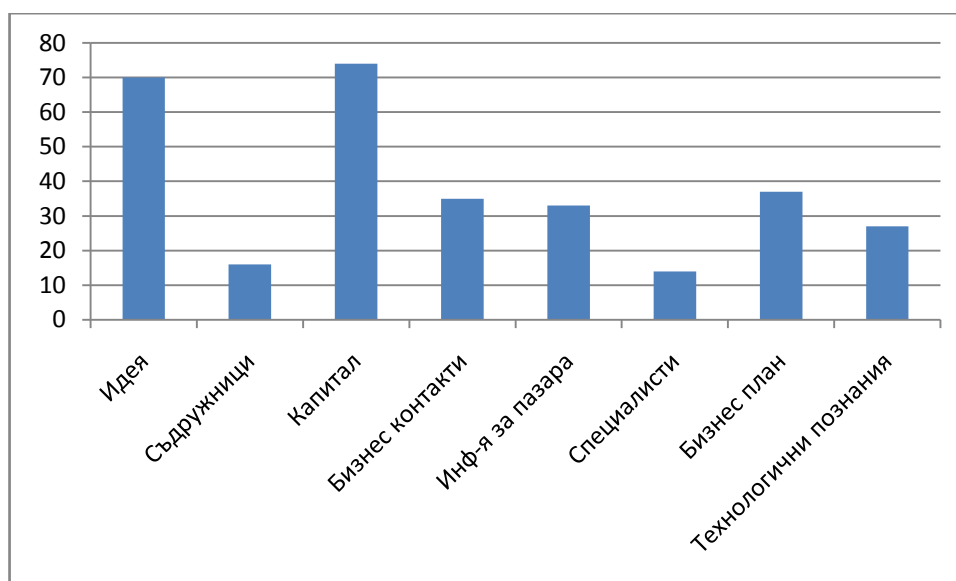
### 3.4. Предприемчивост и предприемчиво поведение за развитие на собствен бизнес

Предприемчиво поведение се изгражда и е елемент от характера на човека. Предприемчивост може да има в най-различни сфери на живота. За развитието на собствен бизнес, обаче, предприемчивото поведение е логично да се свърже с налични ресурси и потенциал за развитие на средата- т.е. на община Лом. Младежите, включени в проучването не знаят и не могат да определят какъв потенциал за развитие има в общината. Единственото, което посочват единици е развитие на лозарство и на строителен бизнес. Има посочен интерес за организиране продажба на земеделска земя, т.е да се продаде наличен ресурс, с който друг да развива икономически дейности на територията на общината. Виждане, което не може да се свърже с разбиране, че тези младежи ще продължат да живеят на територията на общината.

Както е посочено по-горе, само безработните младежи определят себе си като предприемчиви ( Фиг.5.). Липсата на познания за това какво е необходимо за предприемане развитие на собствен бизнес, собствена дейност, която да носи доходи, се вижда и от приоритетните условия посочени от младежите (Фиг.9.). Най-важното нещо за инициране на собствен бизнес според младежите е наличието на капитал и идея. Наличието на специалист (и наличие на лични познания) в предметната област на избраната дейност се оценява най-ниско. Това показва липсата на знание какво е да развиваш собствен бизнес изобщо, как да оцениш и да се предпазиш от рискове, на какъв ресурс от средата може да се разчита и др. За наличие на потенциал младежите, включени в проучването, да започнат собствен бизнес – не може да се говори. От една страна липсва предприемчивост у тези, които работят и учат, от друга – липсват базисни познания за предприемчиво поведение в бизнеса.

Предприемчивостта посочена от безработните младежи като качество, което притежават, не се свързва с предприемчивост за икономически активни дейности.

Фиг.9. Необходими условия за начало на собствен бизнес (%)



### 3.5. Мотивация за икономическа активност на младежите

Приложението на методиката за диагностика на социална ситуация, основаващ се на причинно-следствени пътечкови взаимодействия позволява да се изведе мотивацията за трудова заетост на младежите, какви фактори ще са в основата на решението да приемат или да откажат предлаганата им работа. Данните, набрани в настоящето изследване, основаващи се типологична извадка и набрани по случаен признак позволяват да бъдат обособени четири подгрупи: младежи със средно образование, младежи – безработни и разделение по пол- мъже и жени. Поради неравномерното разпределение и спазване на формалните правила за използване на този метод, не могат да бъдат обособени други групи като например- младежи с основно образование, младежи- трудово заети и учащи се. Анализът ще е на основата на общо пет изведени резултата, представени от фиг. 10 до фиг.13.

Предимствата на този метод е, че на основата на малки извадки, чрез формални процедури позволява да се правят изводи на качествено ниво. Наред с определяне мотивацията за заетост данните позволяват да се опише и профил на съответната изследвана група през призмата на различните мотиви за работа.

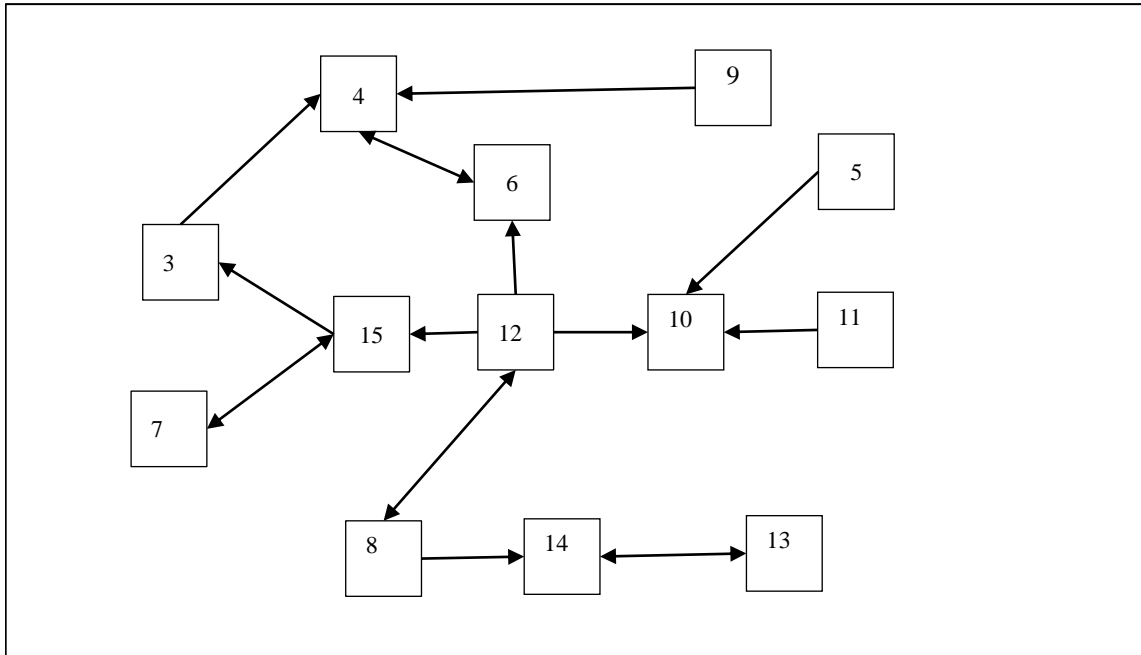
Този анализ на резултатите се основава на четири групи младежи: *безработни младежи*, които са в категорията обезкуражени лица, или младежи, които нито работят нито учат; *младежи със средно образование*, което е групата, която преобладава сред младежите на територията на община Лом, и групата на жените и мъжете, тъй като мотивационните фактори, определящи поведението на жените и мъжете обикновено се различават съществено. Това дава възможност да се изведат основни мотивационни фактори на тези групи младежи, които да бъдат взети под внимание при формиране на местни политики и мерки за заетост.

Изследваните мотивационни фактори за целите на проучването условно са разделени на следните групи:

- социално ориентирани – семейство, възнаграждение, приятелска среда, мобилност и промяна на местоживеенето, задължения към БТ и ангажираност към работодатели и фирми;
- професионално ориентирани – квалификация, интересна работа, условия на работното място, вид на работа, компетенции и познания за извършваната дейност, условия на договарянето.

Те въздействат неотделимо един от друг и влиянието им е цялостно. Има доминиращи фактори, които в по-голяма степен определят поведението, но те се отделят само за целите на анализа.

Получените резултати показват ясно разделение в отношението на тези групи младежи изобщо към икономическа активност и заетост. Интересен неочакван факт е, че групата на безработните младежи (Фиг.10.) не се интересува от получаване на възнаграждения в резултат на положен труд, не се интересува от придобиване и повишаване на квалификация. Техните потребности са минимални, живеят обикновено за сметка на средства, които получават от семейството си. Принципно не са доволни от начина си на живот, основно желание е да създават нови запознанства, които целево да са свързани с възможност за промяна на местоживеенето им. Или с други думи – да напуснат сегашното си местоживеене - община Лом и да живеят на друго място. Ако започнат работа, това ще е под влияние на семейството им и задължения към БТ. Важен фактор е вида работа, която евентуално биха започнали; те имат претенции към вида и организацията на труда, без обаче, пряко да свързват това със собствените си познания и компетенции.



**Фиг.10. Фактори, определящи мотивацията за заетост у безработни младежи до 29 годишна възраст, живеещи на територията на община Лом**

**Изследвани фактори:** 1.Заплащане; 2. Възможност за придобиване на нова квалификация; 3. Конфликти на работното място; 4 Вид на работата (на дейността); 5. Условия на работното място ( техника, атмосфера, организация на труда); 6. Влияние на семейството ми; 7. Интересна работа; 8. Познати и приятели, които вече работят на това място; 9.Условия на договарянето( тр.договор, временна заетост и др.); 10. Ангажираност към човека, който ми предлага работа; 11. Задължение към Бюрото по труда; 12. Възможност за нови запознанства; 13. Желание да променя начина си на живот; 14 възможност да променя местоживеенето си 15. Компетенции и познания за дейността, която трябва да извършвам.

**Ниво на построяване на структурата:** 0,4. Нивото отразява силата на взаимодействие на връзките между изследваните фактори. Връзките са сравнително средни по сила, което отразява сравнително силна взаимозависимост на изследваните условия.

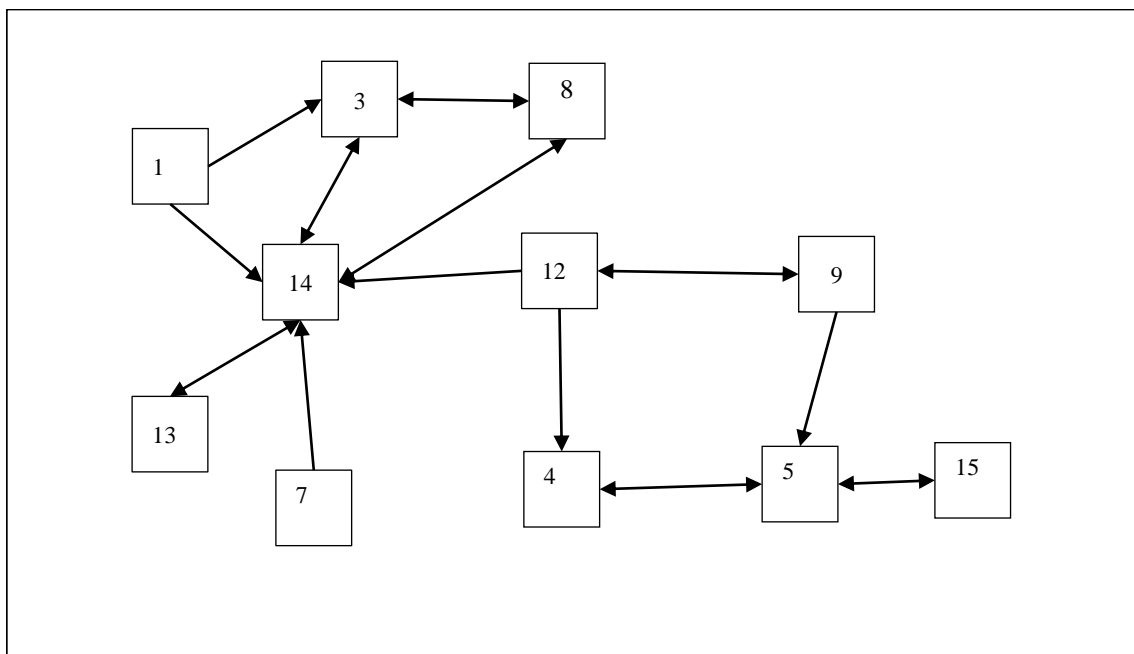
**Стрелката** отразява посоката на по-силната връзка.

**Невключени фактори** в структурата на ниво 0,4 са :1 и 2, което показва, че тяхното влияние е изключително слабо по отношение на мотивацията за работа.

Мотивацията на младежите със средно образование за започване на работа се основава на различни доминиращи фактори ( Фиг.11.). При тях най-силно е желанието да емигрират от община Лом и да продължат живота си другаде. На това желание са подчинени всичките им дейности- да започнат работа, но работа която да е с ясен трудов договор, което е важно за последващата им професионална кариера, вида на работата, която да дава възможност да придобият умения за работа със съвременни технологии – опит, който се цени от работодателите, възможност за нови познанства, които да способстват да намерят друго място за живеене. Желанието да променят местоживеенето си е също както и при безработните младежи, на за разлика от тях – младежите със средно образование са мотивирани да имат добро професионално начало, което да е стъпало към бъдеща житейска реализация извън община Лом. За тях добро професионално начало е да се спазва закона и трудовото законодателство и по-малко е свързано с техните компетенции и професионални познания. Те не се чувстват ангажирани и задължени към институции и хора на територията на общината и при възможност – ще напуснат. Семейството не влияе съществено върху решението на тези младежи по отношение на включване в пазара на труд.

Мотивацията за заетост при мъжете и при жените е съществено различна (Фиг.12 и Фиг.13.). И мъжете и жените (да не забравяме, че те са на възраст до 29 години), поставят семейството като основен фактор, който определя отношението им към заетост и включване в пазара на труд. Разликата е, че жените оценяват семейството като основен фактор, който променя начинът им на живот, което води до различни последици – най-вероятно , свързани с раждането и отглеждане на деца. По отношение на заетостта – жените като по-силно вътрешно дисциплинирани, приемат задължението да работят като нещо, което трябва да изпълняват и което е прието в обществото. Те в по-малка степен се интересуват от интересната работа, но не подценяват възможността да придобият умения за работа с нови технологии, тъй като ги оценяват като познания и компетенции, които да са необходими за да извършват качествено съответната работа, за която са наети. За младежите – мъже основен доминиращ фактор, мотивиращ ги да работят, е промяна на местоживеенето, което те отъждествяват с промяна на начина на живот. В тяхната представа – промяната на местоживеенето ще допринесе за по-добър начин на живот на семейството им.

Факт, на който трябва да се обърне внимание е това, че заплатата не е мотивиращ фактор за заетост. Това предполага, че младите априори не разчитат на заплатата поради битуващо мнение, че заплатите на територията на община Лом са ниски и недостатъчни за да осигуряват разходи за необходимите потребности. Липсата на съпоставяне на квалификацията с претенциите за възнаграждение е един от реалните проблеми в пазара на труда на територията на общината. Засилване взаимната информираност на търсенето от работодателите и реална оценка за познанията и квалификацията на младежите, потенциални наети е възможност да се сближи търсенето и предлагането на работна сила на територията на общината.



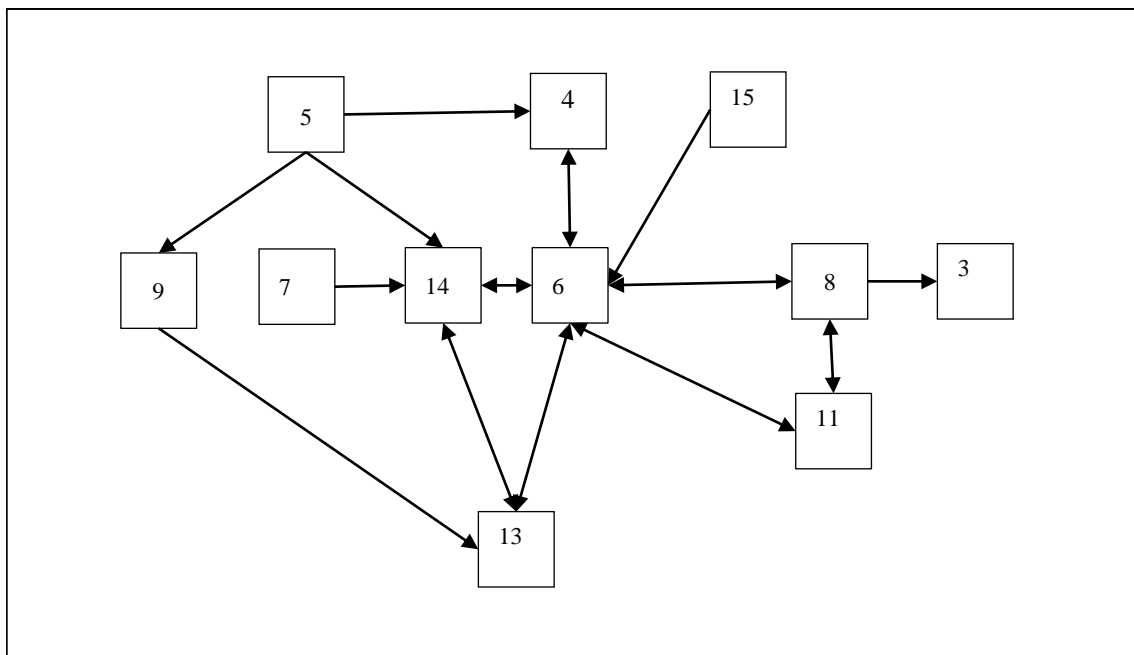
**Фиг.11. Фактори, определящи мотивацията за заетост на младежи до 29 годишна възраст, със средно образование, живеещи на територията на община Лом**

**Изследвани фактори:** 1.Заплащане; 2. Възможност за придобиване на нова квалификация; 3. Конфликти на работното място; 4 Вид на работата (на дейността); 5. Условия на работното място ( техника, атмосфера, организация на труда); 6. Влияние на семейството ми; 7. Интересна работа; 8. Познати и приятели, които вече работят на това място; 9.Условия на договарянето( тр.договор, временна заетост и др.); 10. Ангажираност към човека, който ми предлага работа; 11. Задължение към Бюрото по труда; 12. Възможност за нови запознанства; 13. Желание да променя начина си на живот; 14 възможност да променя местоживеенето си 15. Компетенции и познания за дейността, която трябва да извършвам.

**Ниво на построяване на структурата:** 0,35. Нивото отразява силата на взаимодействие на връзките между изследваните фактори. Връзките са сравнително средни по сила, което отразява сравнително силна взаимозависимост на изследваните условия.

**Стрелката** отразява посоката на по-силната връзка.

**Невключени фактори** в структурата на ниво 0,35 са :2, 6,10 и 11, което показва, че тяхното влияние е изключително слабо по отношение на мотивацията за работа.



**Фиг.12. Фактори, определящи мотивацията за заетост на младежи – мъже до 29 годишна възраст, живеещи на територията на община Лом**

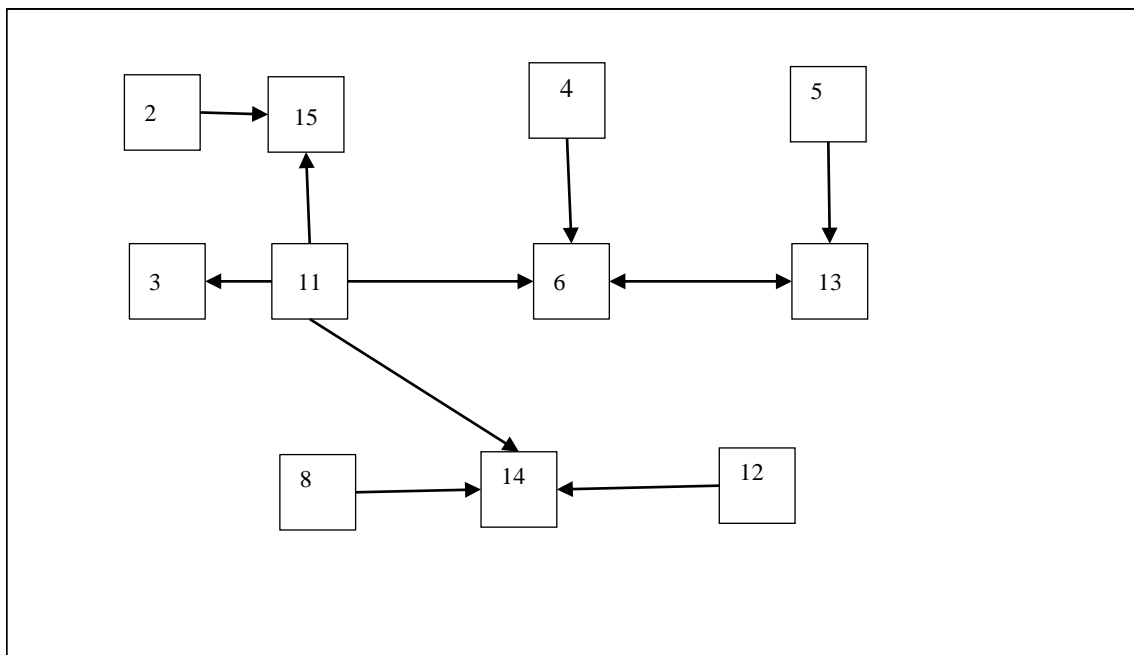
**Изследвани фактори:** 1.Заплащане; 2. Възможност за придобиване на нова квалификация; 3. Конфликти на работното място; 4 Вид на работата (на дейността); 5. Условия на работното място (техника, атмосфера, организация на труда); 6. Влияние на семейството ми; 7. Интересна работа; 8. Познати и приятели, които вече работят на това място; 9.Условия на договарянето( тр.договор, временна заетост и др.); 10. Ангажираност към човека, който ми предлага работа; 11. Задължение към Бюрото по труда; 12. Възможност за нови запознанства; 13. Желание да променя начина си на живот; 14 възможност да променя местоживеенето си 15. Компетенции и познания за дейността, която трябва да извършвам.

**Ниво на построяване на структурата:** 0,4. Нивото отразява силата на взаимодействие на връзките между изследваните фактори. Връзките са сравнително средни по сила, което отразява сравнително силна взаимозависимост на изследваните условия.

**Стрелката** отразява посоката на по-силната връзка.

**Невключени фактори** в структурата на ниво 0,4 са :1, 2, 10 и 12, което показва, че тяхното влияние е изключително слабо по отношение на мотивацията за работа.





**Фиг.13. Фактори, определящи мотивацията за заетост на младежи- жени до 29 годишна възраст, живеещи на територията на община Лом**

**Изследвани фактори:** 1.Заплащане; 2. Възможност за придобиване на нова квалификация; 3. Конфликти на работното място; 4 Вид на работата (на дейността); 5. Условия на работното място ( техника, атмосфера, организация на труда); 6. Влияние на семейството ми; 7. Интересна работа; 8. Познати и приятели, които вече работят на това място; 9.Условия на договарянето( тр.договор, временна заетост и др.); 10. Ангажираност към човека, който ми предлага работа; 11. Задължение към Бюрото по труда; 12. Възможност за нови запознанства; 13. Желание да променя начина си на живот; 14 възможност да променя местоживеенето си 15. Компетенции и познания за дейността, която трябва да извършвам.

**Ниво на построяване на структурата:** 0,35. Нивото отразява силата на взаимодействие на връзките между изследваните фактори. Връзките са сравнително средни по сила, което отразява сравнително силна взаимозависимост на изследваните условия.

**Стрелката** отразява посоката на по-силната връзка.

**Невключени фактори** в структурата на ниво 0,35 са :1, 7, 9 и 10, което показва, че тяхното влияние е изключително слабо по отношение на мотивацията за работа.

### 3.6. Оценка на работодателите за младежите до 29 години като работна сила

Разминаването на изискванията на работодатели и хора, търсещи работа се наблюдава и на територията на община Лом. В рамките на проучването се проведеха интервюта с управители на фирми от различни сектори, устойчиви на пазара в продължение на повече от 10 години. Основните проблеми, които се обсъждаха са свързани с възможността за наемане на хора, подготовката и квалификацията на хората, търсещи работа, обучението в курсовете, организирани в БТ и обучението в професионалните паралелки в системата на дуалното образование; проблеми, които срещат при наемането на хора и как виждат развитието на пазара на труда на територията на общината; ролята на местната власт.

#### *Работни места и изисквания на работодателите към кандидатите за работа*

В момента на проучването всички работодатели категорично заявиха, че имат възможност да наемат хора, имат капацитет да развиват производството и дейността си, има пазар за продукцията, но липсата на работна сила ги ограничава. Докато преди години преобладаваше излишък на работници, то последните години все повече се посочва, че много от работодателите ограничават дори намаляват производството, поради недостиг на работници и специалисти в различни области. Търсят се инженери, педагози, техници, стругари, шлосери, здравни работници, дори общи неквалифицирани работници. *На територията на община Лом също се търсят работници с различна квалификация – от общи и сезонни работници – без квалификация до специалисти с висше образование.*

Категорично мнение на работодателите в сферата на производството, че за да не намаляват дейността си ще започнат да наемат хора извън общината, ще привличат хора от страната, дори ще наемат чужденци, за което има вече първоначални проучвания.

Друг важен проблем пред работодателите е несъответствието на познанията и уменията на търсещите работа. Това несъответствие между изискванията на работодателите и компетенциите на работниците в България по данни на Евростат за второто тримесечие на 2018 г. е 44% при средно за ЕС – 19,3%. Това още в по-голяма степен се отнася и за територията на община Лом. Изискванията на работодателите за са основни базисни познания и умения към младежите, търсени работа като умения за труд, трудова дисциплина, елементарни познания за дейността, за която търсят да бъде нает. Оценката за познанията и уменията на младежите, най-ясно е дадена от работодателите, независимо от сектора на дейност. Те определят качествата на младежите като:

*„тракторист, който не знае как да кара трактор“*  
*„ не знае да измерва точно с линия, с метър, а при нас се изисква да работи със шублер и точност до микрони“*  
*„ не може да контактува с хората –клиенти“*  
*„ тежи му да идва всеки ден сутрин на работа“*  
*„ тежи му да носи стока, а е назначен в склад като общ работник“*  
*„ не знае да чете, да прочете надписите за разпределение на продуктите“*  
*„ мияч нает на работа получи прозвище – човек със закърнели крайници“*

Работодателите определят младежите като хора, които не си дават оценка на собствените познания и умения, но са с високи претенции. Болшинството след като

разберат какво възнаграждение им се предлага, отказват предлаганата работа. Претенциите не отговарят на възможностите им. Няма визия за професионална кариера. Търсят краткосрочна работа. Чести случаи са да напускат след 3-4 дни работа – тези, които са наети като общи работници за неквалифициран труд. Интересуват се единствено от парите, които ще получат, повечето предпочитат да не се осигуряват и съответно да работят без трудов договор.

Трябва да отбележим, че младежите, които по своя инициатива или изпратени от БТ търсят да започнат работа се оценяват от работодателите като „хора, които не се интересуват и не искат да работят“, „те не стават за нищо“. Обикновено тези младежи нямат образование, неграмотни са, нямат интерес да учат и да се образуват, нямат интерес да научат занаят; търсят работа предварително знаейки, че няма да бъдат наети, но това не ги интересува. Повечето от тях са от семейства – 2-3 поколения неграмотни, които се възпроизвеждат. Тези хора се издържат от социални помощи и със средства, които им изпращат от чужбина.

Все пак тези младежи не са съвсем изолирани от местната общност. За тях е неприемливо в публичното пространство да се знае, че те не са на работа поради това, че не са издържали пробния срок, по времето на който ги обучават на елементарни трудови умения и дейности, осигурени са им транспорт и работно облекло, когато това е необходимо, работят с трудов договор и т.н., но това не ги интересува. Противно на реалната действителност, те сами създават свой образ – могат и искат да работят, но няма къде, условията които предоставят работодателите са лоши, възнаграждението ниско и затова са напуснали по собствено желание. Това показва, че колкото и да са демотивирани към труд, тези младежи са запазили нещо от ценностите в обществото, а именно – да имат позитивен обществен статус, който свързват с познания и умения, въпреки, че в действителност нямат такива. Възможност, макар и слаба за въздействие са вътрешните формални и неформални регулатори на местната общност, на най-близката окръжаваща среда на тези младежи. Местната власт и политиката на общината е тази, която е в състояние да активира такива регулатори.

### *Обучение и квалификация на младежите и участие на работодателите*

„Всичко знам и нищо не мога“ – е определението за младежите, завършили курсове за придобиване на квалификация в БТ или обучаващи се в паралелките с дуално образование в професионалните гимназии в община Лом. Повечето работодатели, приемат, че това не е проблем, ако младежът е мотивиран да се научи на нещо. Изразяват готовност да участват в обучението и професионалната квалификация още по време на средното образование, но до момента на проучването – положителни резултати не са постигнати. Във връзка са с БТ и с директорите на Професионална гимназия по производствени технологии, Професионална гимназия по хранене и земеделие „Димитър Менделеев“, подават заявки за обучения по конкретни специалности, но повечето пъти отговорът е, че няма желаещи да се обучават по тези специалности.

Всички работодатели са готови да участват активно в професионалното образование на младежите, част от тях и в момента на проучването участват с предоставяне на условия за стаж на учениците. Но оценката за стажовете е, че младежите не са мотивирани да придобият занаят, да придобият умения за труд, дори и срещу заплащане, което работодателите са готови да предоставят за времето на стажа. Съществуват сключени договори с професионална гимназия по хранене и земеделие, но работодателите, са категорични, че стажовете са формални и в повечето случаи се

отчита дейност. Времето на стажа - 240 часа на обучение, е достатъчно за да се получи специалност, ако се провежда реално. Тогава тези специалисти ще продължат трудовата си дейност във фирмата, където е проведен стажа.

Споменава се, че не всички младежи са демотивирани за обучение и професионална квалификация, но тези които имат интерес да се научат – макар и единици, след периода на обучение, по време на стаж и след стажа, които като правило остават на индивидуално обучение, напускат предприятието. Работодателите посочват, че трябва да има закон, с който всеки младеж, за чието обучение е инвестирано от фирмата, да се задължава да отработи вложените ресурси в неговата квалификация и обучение. Работодателят сам да определя периода, които да бъде отработван.

Поради възможност за разширяване дейността на фирмите, работодателите са декларирали готовност за инвестиране в обученията на младежи, по професии, от които имат необходимост. Изразяват съжаление, че резултати от тези разговори няма. Единични случаи има, но като правило те не задоволяват потребностите.

Важно от процеса на обучение работодателите отбелязват две неща:

- нивото на обучение в курсовете, организирани от БТ е много ниско и не отговаря на никакви стандарти.<sup>4</sup> Предпочитат те сами да провеждат обученията за придобиване на квалификация, но за момента няма съответната организация.
- сега съществуващия начин за провеждане на обученията в БТ определят като вредни и трябва да бъдат прекратени. Основанието е, че от една страна те „имитират“ обученията, за което издават съответен документ, от друга – тези курсове формират у младежите поведение към търсене на документ за квалификация знаейки, че не отговаря на действителността. Формалното и безотговорно отношение към обученията в БТ формира и утвърждава нереална оценка за притежавани познания и умения. Постепенно това се прехвърля и към професионалното обучение в професионалните гимназии- Професионална гимназия по хранене и земеделие „Димитър Менделеев и Професионалната гимназия по производствени технологии.

#### *Политика на общината в подкрепа на работодателите и развитие на икономическа активност*

Политика на общината в подкрепа на работодателите се посочва, че няма такава. Няма политика, която да стимулира дейността на работодателите дори и в частта да наемат младежи. Едновременно с това посочват три основни направления, които политиката на общината трябва да се насочи, за да се промени икономическата активност в общината:

- Политика към задължителен труд на младежите, което считат, че може да се въведе на местно ниво и ще се подкрепи от населението;
- Политика към образование и професионална квалификация на подрастващите (формиране на отношение към труда у децата в прогимназия)у които след 3-4 години да са основа на икономическите дейности. Формиране на трудови навици у най-малките в рамките на обучението в училище и извън училищни дейности;
- Политика за ред, сигурност и контрол върху професионалната квалификация, защита и стимулиране на работодатели, осигуряващи стаж и работа на младежи. Това да прекрати раздаването на документи за квалификация, които са без покритие.

---

<sup>4</sup> Тази оценка се посочва и от работодатели в цялата страна последните 6-8 години.

Тези политики считат, че са изцяло в прерогативите на местната власт и при наличие на политическа воля, може да бъде осъществена. Населението, включително и работодателите ще подкрепят местната власт за реализацията ѝ.

Вниманието е насочено към по-малките, към 12-14 годишните деца, тъй като според работодателите – младежите след 14-15 годишна възраст, които в момента живеят на територията на общината са изцяло демотивирани към труд и професионална реализация. Считат, ги за загубено поколение, което не може да промени. Мотивационни стимули са излишни, практиката е показала, че те нямат ефект. Трябва да се обърне внимание на по-малките, които още от училище да бъдат възпитавани на труд, дисциплина, уважение към знаещите и можещите. Училището и извън училищните дейности трябва да поемат функцията на семейството в процеса на възпитания, тъй като в община Лом има вече 3-4 поколения неграмотни и безработни и тези семейства не могат да възпитат децата си в други ценности. Те могат само да формират себеподобни – неграмотни, безработни, демотивирани към труд и живеещи на социални помощи и подаяния от роднини.

Категорично изразено мнение- хора, които са в трудоспособна възраст, не учат, не работят – да не получават социални помощи. Възможности за работа съществуват и тези хора, младежите сред които са голяма група – да бъдат задължени да се трудят. Известно е, че веднага такава политика ще се интерпретира като – нарушаване на правата, но са убедени, че има лостове, с които тези младежи да се принудят да работят. Посочват именно намиране на механизми за принуждаване към заетост, тъй като стимули, мотивация и други механизми за доброволно включване реално в пазара на труда не са ефективни. Визират това като основна задача на политиците, включително и на МВ.

### **Заклучение и основни изводи**

Направеното проучване показва някои основни характеристики на младежите до 29 годишна възраст, живеещи на територията на община Лом. Може да разделим условно две групи младежи – тези, които учат и търсят трудова заетост, мотивирани са да се реализират професионално и тези, които нито учат, нито работят, не се регистрират в БТ, не търсят работа, спадащи в групата на обезкуражените.

Основна перспектива за своето развитие и двете групи виждат да променят местоживеенето си и да напуснат община Лом. Разликата е в подхода.

Тиражира се мнението, че на територията на общината няма условия за развитие, което не отговаря на реалността. Икономически активните субекти създават работни места, търсят работници с различна квалификация, някои имат готовност да наемат на работа дори работници от чужбина, да търсят хора лоялни, мотивирани да работят и да се развиват професионално. Готови са да инвестират в обучението им, но при ясен ангажимент за отработване на направените инвестиции. Те имат потенциал за развитие на производството, но изкуствено задържат, тъй като не могат да осигурят необходимия човешки потенциал.

Основен проблем е несъответствието на познанията и уменията на младежите и изискванията на работодателите, което е решим проблем при наличие на политическа воля и обединение на местните институции за осигуряване на заетост на устойчиво функциониращите предприятия на територията на общината.

Всички участници в проучването се обединиха около това, че организиранията от БТ курсове за обучения са неефективни, излишни, свързват се с усвояване само и единствено на средства ( според работодателите – дори са вредни) и трябва да бъдат изцяло организирани по нова система, която да е обвързана с местния пазар на труда,

обучението да е изцяло свързано с практиката – организирано на територията на общината, областта и/или страната, като в основата наред с професионалната квалификация да дава и визия за професионалното развитие както на придобиваната професия, така и на сектора. Важен елемент, който може да залегне в новия механизъм е участието на работодатели в професионалните обучения, които след завършване на обучението да наемат на работа завършилите успешно. Същността е формалното често имитиращо обучение да се превърне в реално, отговарящо на образователните стандарти за професионална квалификация, което може да бъде постигнато с нов механизъм за оценка. Сега съществуващата форма на курсове за обучения в БТ да бъде спряна. Младешите, завършили такива курсове ги оценяват също като неефективни и безполезни.

Субсидираната заетост в повечето случаи не е достигнала своята цел – след приключване на проект (програма) бенефициентът да е продължил трудовата заетост при същия работодател. Като правило след приключване на програмата, бенефициентът отново е без работа.<sup>5</sup> Следва да се преоцени този подход за повишаване заетостта на младите хора.

По отношение на категорията обезкуражени младежи – те са демотивирани към трудова заетост, към обучение и към придобиване на квалификация младежи: те са предимно мъже, безработни или работещи почасово епизодично, с основно или пониско образование. Те имат осигурени средства за живеене за покриване на първични потребности, каквито са в действителност техните потребности. Ако работят – това е да имат средства за развлечение. Като правило това са младежи от малограмотни семейства на безработни родители или родители, живеещи в чужбина. Може да се каже, че тези младежи са в резултат на 2-3 поколения функционално неграмотни семейства. Те не мислят за образование, за професионална квалификация, за постоянна заетост; нямат потребност от личностно и професионално развитие. Мечтаят за промяна на живота си, но в резултат на чужд труд. Мерките, които следва да се вземат са към принуждаване на труд, към образование, или съчетаване на образование с полагане на задължителен труд, тъй като мотивацията и мотивационни стимули отдавна са загубили въздействието си. В тази насока е и предложението - на хора в трудоспособна възраст, които нито учат нито работят да не се изплащат никакви социални помощи. Да бъде въведен строг реален контрол. Благоприятна ситуация за местната власт е, че населението би подкрепило такава политика и би оказало съдействие.

Младешите като цяло нямат представа каква е икономическата ситуация в общината по отношение на заетост, професионално развитие и възможности за работа и развитие на отделни икономически сектори. Липсва достатъчно информация в публичното пространство и това допринася за формиране на изцяло негативни оценки и желание за емиграция. Ролята на местната власт за промяна на битуващото негативно отношение към мястото, в които живеят, учат и работят младежите е съществена. Създаване на цялостна система в подкрепа на устойчивите печеливши предприятия, които дават перспектива за въвеждане на технологични иновации, за акумулиране на съвременни професии, интересни за младежите, която да инициира подкрепящо поведение у населението, би способствало за утвърждаване на нов имидж на общината. Географското местоположение и близост до границата с Румъния съдържа неусвоен ресурс за създаване на привлекателен образ на общината. Но в основата следва да бъде толерирането на устойчивите иновативни предприятия, които функционират на територията на общината. Всички други дейности по промяна на образа на общината са необходими, но съпътстващи.

---

<sup>5</sup>Тази ситуация не е само на територията на община Лом, а в цялата страна. Изводът се основава и на предишни изследвания на автора в различни общини.

За предприемчиво поведение у младежите включени в проучването, не може да се говори. На този етап то липсва. Предприемач се възприема като човек с пари, богат човек, капиталът е основното, което прави човека предприемач и може да създаде собствен бизнес. Не се вижда пътя от идеята до нейната реализация.

За създаване на икономически активни младежи с трудови навици и умения следва да се обърне внимание на младежите на възраст 12-14 години, които след 2-3 години да са ядро на трудово мотивирани младежи. Училището и извън училищните дейности следва да поемат тази функция, тъй като се отчита, че семейството не е в състояние в повечето случаи да проведе тази политика и да формира трудови навици и умения. Вътрешно общностните регулатори следва да бъдат активирани от местната власт, ресурсът на гражданските организации, на бизнес субектите да се интегрира на общинско и областно ниво, да се привлекат институции, но с единна обща задача и координация. Такава дейност съдържа потенциал да обърне сега съществуващата нагласа за емиграция от община Лом към имиграция.

Координацията на всички местни институции за постигането на тази цел следва да приемат този приоритет и всяка да функционира в своята сфера в единство с другите. Такава координация практиката е показала, че е трудно постижима, но колкото по-малка е общината, толкова по-лесни са тези процеси. Силен позитивен момент за местната власт е готовността населението да подкрепи подобна политика, но при ясно декларирани приоритети. Ефектът не е бърз, но при добра координация и адекватни стимули –утвърждаването на община Лом като място за живеене с някои позитивни страни, които местната власт е извела като приоритет, е възможно.